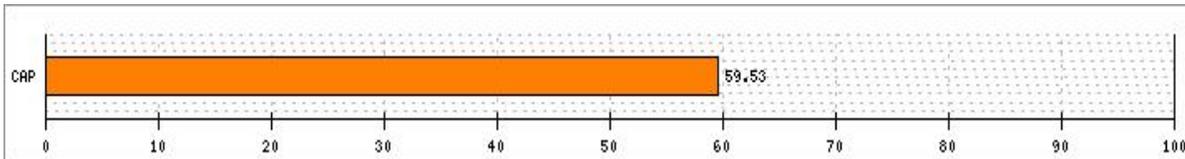


**PRACTICANTE DE CONTABILIDAD - VOLVO PERU**

No. Identificación :	72398758
Nombres :	CARLOS DANIEL
Apellidos :	MESTANZA DENEGRI
Dirección :	JR. PEDRO VILLALOBOS 148 ZONA B SAN JUAN DE MIRAFLORES
Teléfono :	5930839
Celular :	98334851
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	SOLTERO
Area de Estudio :	CONTABILIDAD / AUDITORÍA
Escolaridad :	ESTUDIANTE UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1995-02-05

### PRACTICANTE DE CONTABILIDAD - VOLVO PERU ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **estar por desarrollar** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

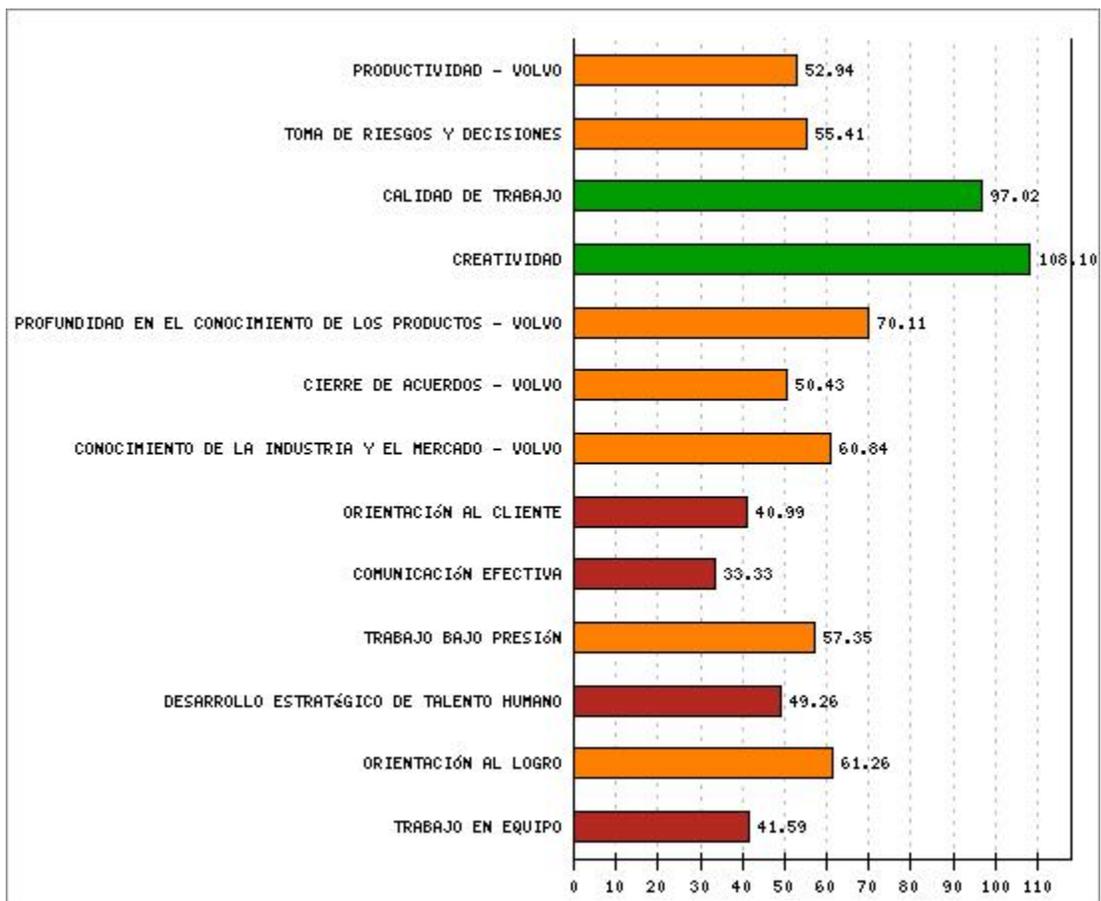
Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.79	7.00
2 ADMINISTRATIVAS	5.82	6.00
3 COGNITIVAS	5.70	6.50
4 COMERCIALES	3.42	6.67
5 COMUNICACIONALES	2.00	6.00

6	EMOCIONALES	4.01	7.00
7	LIDERAZGO	3.87	7.00
8	RELACIONALES	2.50	6.00

### PRACTICANTE DE CONTABILIDAD - VOLVO PERU ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	PRODUCTIVIDAD - VOLVO	3.71	7.00	52.94%
2	TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES	3.88	7.00	55.41%
3	CALIDAD DE TRABAJO	5.82	6.00	97.02%
4	CREATIVIDAD	6.49	6.00	108.10%
5	PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO	4.91	7.00	70.11%
6	CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO	3.53	7.00	50.43%
7	CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO	4.26	7.00	60.84%
8	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	2.46	6.00	40.99%
9	COMUNICACIÓN EFECTIVA	2.00	6.00	33.33%
10	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.01	7.00	57.35%
11	DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	3.45	7.00	49.26%
12	ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.29	7.00	61.26%
13	TRABAJO EN EQUIPO	2.50	6.00	41.59%







## Interpretación de Competencias



### PRACTICANTE DE CONTABILIDAD - VOLVO PERU ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### PRODUCTIVIDAD - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.71 **Porcentaje:** 52.94%

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado no muestra temor a los cambios, puesto que está preparado para los acontecimientos, procura ser positivo y propositivo en todo momento y circunstancia. Está presto a colaborar en la búsqueda de soluciones. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### TOMA DE RIESGOS Y DECISIONES

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.88 **Porcentaje:** 55.41%

Tomar riesgos calculados para obtener ventajas específicas y decidir con seguridad.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra dificultad para afianzarse y tomar decisiones para conseguir resultados. Se adapta únicamente cuando las acciones tomadas son consecuentes a los objetivos planteados y no implican mucho riesgo.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 5.82 **Porcentaje:** 97.02%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

##### Nivel desarrollado.-

Tiene interés en adquirir conocimientos de su área o especialidad y lo demuestra en resultado de su trabajo, optando por seguir capacitándose y aprender. Sus compañeros lo pueden ver como un referente en cuanto a los estándares de calidad con que suele presentar sus tareas; para lo que, con cierta frecuencia hace un seguimiento detallado de cada actividad o trabajo a su cargo, y espera lo mismo de los demás.

#### CREATIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 6.49 **Porcentaje:** 108.10%

Es la capacidad de proponer ideas nuevas e inusuales para resolver problemas, relacionando hechos, personas o experiencias.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado muestra interés por crear productos nuevos o diferentes, sus propuestas o alternativas son innovadoras y originales. Procura ser práctico para resolver problemas.

#### PROFUNDIDAD EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PRODUCTOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.91 **Porcentaje:** 70.11%

##### Nivel en desarrollo.-

El evaluado muestra la intención de conocer los productos y/o servicios de la organización, así como evaluar la factibilidad de su adaptación a los requerimientos, preferencias y necesidades de los clientes. Presenta algunas propuestas o soluciones que agregan valor al servicio.

#### CIERRE DE ACUERDOS - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.53 **Porcentaje:** 50.43%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado sabe como propiciar una adecuada negociación y realiza propuestas, aunque puede descuidar los intereses de los demás por dar prioridad a los suyos o los de su organización.

### CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA Y EL MERCADO - VOLVO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 60.84%

**Nivel en desarrollo.-**

El evaluado tiene un conocimiento superficial de cómo funciona la empresa y hacia donde se proyecta. Sus acciones van encaminadas en el día a día y no a futuro.

### ORIENTACIÓN AL CLIENTE

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.46 **Porcentaje:** 40.99%

Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aún aquellas no expresadas.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado comprende y atiende los requerimientos del cliente, sin ir más allá de lo estrictamente necesario. Se muestra como una persona con escasa intuición y perseverancia para dar un buen servicio. Le falta diálogo sincero con cada cliente y mostrarse como alguien que puede solucionar un pedido.

### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.00 **Porcentaje:** 33.33%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado tiene poca habilidad de expresar sus ideas o de interpretar el mensaje o la información de los demás. No es un hábil interlocutor. Le falta manejar su lenguaje corporal, oral y escrito

### TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.01 **Porcentaje:** 57.35%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel en desarrollo.-**

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

### DESARROLLO ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.45 **Porcentaje:** 49.26%

Capacidad para analizar y evaluar en forma global la contribución actual y potencial del talento humano a las estrategias de la organización, adoptando un rol de facilitador y guía.

**Nivel en desarrollo.-**

Identifica parcialmente las potencialidades de sus colaboradores para armar un equipo de trabajo y a pesar de preocuparse por conocer la filosofía de la empresa podría descuidar la contribución estratégica de su área y enfocarse en tareas no tan importantes.

### ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.29 **Porcentaje:** 61.26%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

## TRABAJO EN EQUIPO

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 2.50 **Porcentaje:** 41.59%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel poco desarrollado.-**

El evaluado cumple sus responsabilidades y comparte información con los demás, apoya las decisiones de la mayoría; aunque no toma protagonismo en el grupo. Parecería que no le interesa el trabajo del resto de sus compañeros. Su preferencia es la de trabajar solo.

---

